

千葉県労働保険指導協会だより

令和3年秋号

令和4年4月より段階的に改正

p2

育児休業の分割取得の制度

法改正

p3

9年間で売上げが2倍に

テレワーク導入事例 (電気設備設計会社、社員32名)

テレワーク特集

p4~5

小規模事業所のテレワークQ&A

小規模事業所のテレワーク導入率/テレワークで出来る業務
情報漏洩対策のセキュリティ/テレワークの労務管理
テレワークの効果/テレワーク導入の費用

労務の基礎知識

p6~7

雇用契約書を交わしていますか?

雇用契約書と労働条件通知書の違い/労働基準法の労働条件の明示義務
パート・契約社員の雇用契約書/雇用契約書を推奨する理由
テレワークを実施する場合の雇用契約書

p8

テレワークにおいて業務を中断する場合のルールは?



令和3年第2期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します



当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 043-248-1222 (代)

会長の西村と所員がブログを更新しております。下記をご覧ください。
「西村治彦の日記」 「西村社会保険労務士事務所だより」

社会保険に加入しましょう



**経営者の方も
所得補償のある労災保険
に任意で加入すれば
安心です。**

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし、経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。



厚生年金保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）を1人でも雇っていれば加入義務があります。

**高齢者の
雇用保険料の免除制度は
廃止されました。**



健康保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

**健康保険・厚生年金保険の
加入対象が段階的に
拡大しています。**



当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- 健康保険・厚生年金のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等



社会保険労務士 32名

西村治彦、原田淳也、杉山尚、齋藤正雄、橋本宗太郎、松浦良介、津久井美知子、塩島英和、西拓也、武藤真義、西村由希恵、武藤雅子、館野真一、山崎勝則、菱野義将、山崎千恵理、小山真史、有田公明、大森桂子、齋藤慎、沼田敦、大代淳、柳原庄二、岩崎由帆、村野雅一、伊藤益弘、和泉智孝、林浩太、山本隆史、神長寛人、堀口晋作、長和浩

最高責任社会保険労務士事務所の所員と西村所長の個人ブログを公開中

西村社会保険労務士事務所だより

検索

西村治彦の日記

検索



詳しくは当会まで

 **043-248-1222**

千葉県労働保険指導協会

検索



今月の深堀知識

**テレワークで
業務を中断する場合（中抜け）
のルールは？**

関連記事：

- 5ページ「従業員の勤怠管理」
- 7ページ「テレワーク実施の雇用契約書」

テレワークでは、始業・終業時刻の他に、業務を中断する場合（中抜け）の

ルールを明確にしておくことも重要です。

特に、育児・介護を行っている従業員は、個人のやむを得ない事情によって業務を中断する可能性があります。

こうしたいわゆる中抜け時間については、具体的に次のような取り扱いとすることが考えられます。

①中抜け時間の開始と終了の時間を報告させることにより、**休憩時間**として扱い、労働者のニーズに応じて、始業時刻を繰り上げる、または終業時刻を繰り下げる。

⇒**就業規則に記載**することが必要です。

②休憩時間ではなく**時間単位の年次有給休暇**として取り扱う。

⇒**労使協定を締結**することが必要です。